

女子若年停年制の効力

——東京機關工業事件・東京地裁 昭四四・七・一判——

井 上 修 一

一

昭和四四年七月一日、東京地裁は、女子三〇歳停年制を定める労働協約とこれに基づく解雇が公序良俗に反し無効であるとの判決を下した。この判決は、労働者の集團意思に基づく自主的決定を無効とするものである。この點に關して、私は以前に「停年制變更の効力（秋北バス最高裁判決批判）」（佛敎大學社會學部論叢三號）、「解雇の自由とその制限の法理」（佛敎大學紀要五二號）で、労働條件の決定は、集團的労働關係における勞使双方の自主的な自由意思に基づくべきであり、かかる決定は規範的効力を有するのであつて、近代法の精神からして最大の尊重を受けべきであるとの立場から理論展開を試みてきた。ところが、本判決はこの協約を無効とするものである。そこで、労働條件に關する勞使の自主的決定としての労働協約に對する他法例による制約・制限の關係についていかなる解釋を與えるべきかを考察せんがために本稿を草する次第である。以下において、本件の問題點を検討するなかでこれらの點を論述してみたい。

二

一、事實の概要

被申請人は、内燃機關及びその部分品、附屬品類等の製造、販賣を業とする株式會社（以下單に會社という）であり、申請人は、その會社の従業員であつて、昭和四二年三月當時毎月二〇日締切、同月二五日拂いで、月額平均金二九、九五八圓の賃金の支拂いを受けていたものである。會社は、昭和四一年五月二八日、會社の従業員をもつて組織する組合との間に、女子の停年を三〇歳とする旨の協定を結び、その實施日は昭和四一年三月二一日とするが、既に三〇歳に達している者及び昭和四二年三月二〇日までに三〇歳に達する者については、昭和四二年三月二〇日まで實施を猶豫する旨の覺書により過渡的措置を定めた。

申請人は、右組合員であり、昭和四一年三月二〇日當時既に三〇歳に達していたので、會社は、右協定により、申請人は昭和四二年三月二〇日をもつて停年のため當然會社を退職したものと扱ひ、同月二一日以降申請人を従業員として扱わず、且つ、同日以降の賃金を支拂わないのである。なお、右の協定には、女子に關する停年のほか、男子については五五歳をもつて停年とする旨の定めがある。

これに對して、申請人は右協定の無効を主張し、會社に對して勞働契約上の權利を有すること、會社は申請人に對して、昭和四二年四月以降本案判決確定に至るまで、毎月二五日限り、一カ月金二九、九五八圓の金員の支拂を求めているのが本件である。

(一) 申請人の主張

會社の主張する停年に關する協定は次の理由により無効である。

① 組合規約では、「労働協約締結」には大會決議が必要であり、しかもかかる場合、出席組合員の四分の三以上の賛成がなければならないのであるが、本女子若年停年協定については、賛成二五九票、反對一三九票、白紙八票、無効二票であつて、出席者の四分の三の賛成を得ていないから、その締結に必要な組合大會の決議を経ていないものであつて無効である。

② 本協定は、女子に關する停年のほか、男子については五五歳をもつて停年とする旨定めているが、このことから明らかなように、女子を女性なるがゆゑに差別待遇するものであつて、憲法一四條、勞基法三條、四條に違反するから、公席良俗違反として無効である。

③ 會社における本協定締結以前の停年は就業規則において五五歳と定められており、本協定は、これを不利益に變更するものである。労働組合は、労働者が既に獲得している労働條件を労働者に不利に變更することは、その目的の範圍外のことであるから、本協定は無効である。

④ 停年制とは、一定の年齢に達することによつて畫一的に當然雇用關係終了の効果を生ずるものであつて、従業員にとつては實質上解雇と異ならない。従つて、解雇について嚴格な解釋がとられ、解雇權の濫用が許されないのと同様、停年制についても、社會通念上是認しうる強い合理的理由がない場合には、企業經營權の濫用として、停年制採用は許されないものといわなければならない。而して、女子三〇歳停年制は、女子従業員生存權、労働權を奪ひ、制限するだけで、何ら合理性を有しないから、無効である。

(二) 會社側の答辨

① 本協定の當事者は會社及び組合であつて、組合員である申請人は、組合の統制に服すべきものであるから、本協定自體の不當性を理由としてその無効を主張するのは格別、組合の内部的な事情に基いて、組合とは別個の立場から、本協定の無効を主張することは許されない。また労働組合は組合を代表する権限を持つのであつて、組合の内部における規約上の瑕疵に關しては、善意の第三者會社には對抗できない。そして、組合規約上の規定は「労働協約」に關するものであり、本件は「協定」に關する問題なのである。だから形式的には「労働協約」には當らない。

② 憲法一四條のいわゆる基本的人權に關する諸規定は、契約自由の原則の妥當する私人間の法律關係については、直接適用されないものであり、もしこれらを制限するには、やはり特別の立法を必要とすべきである。だからして憲法一四條は本件には適用がない。また、勞基法三條および四條は、いずれも使用者の一方的な差別的取扱を禁止しているものであつて、組合の合意により成立した本協定にこれを適用するには疑問があるうえ、同法三條は性別による労働條件の差別的取扱を禁止しておらず、また四條は賃金についての性別による差別的取扱を禁止しているだけであるから、本協定がこれに違反するものでないことは明白である。更に、經營難のおりから、合理化の必要に迫られている際に、組合側は、賃金の上昇方式を固執しているので、輕雜業務に従事している女性に一般男性と同率の賃金を支給することは、一般男性との間に不公平な賃金配分となり、全従業員のモラルに影響を与える。そこで、輕雜業務に従事する女子職員に若年制を設けたのであり、組合側もこれを承認して協約を結んだのであり、この協約は合理的な根據があり、公序良俗に違反していない。

③ 就業規則の諸規定は、労働協約で變更されるのは當然のことであつて、以前に停年五五歳という就業規則が

あつたとしても、労働協約ができた以上、たとえそれが不利益に變更されたとしても法律上は問題とならない。

④ 申請人の④の主張に對しては、會社側答辨の②で述べられた點と共通の解答となるのであり、會社側は答辨していない。

二、判決要旨

本判決は、次の三點から女子若年停年協定は無効であるとし、それに基づく解雇も當然無効であるとの判断を下した。

① 女子若年停年制の法的根據について判断する

勞基法三條は「使用者は、労働者の國籍、信條又は社會的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働條件について、差別的取扱をしてはならない。」と規定し、同法四條は「使用者は、労働者が女子であることを理由として賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。」と規定している。これらの規定は、憲法一四條一項の「すべて國民は、法の下に平等であつて、人種、信條、性別、社會的身分又は門地により、政治的、經濟的又は社會的關係において、差別されない。」との規定を受けて設けられたものであり、このことからすれば、これらの規定も憲法一四條と同趣旨に解すべきようにも考えられるが他方、勞基法一一九條は、同法三條、四條違反の使用者に對する罰則を定めているのであるから、罪刑法定主義の建前からして、これを擴張して解釋することは許されないものといふべきである。そして、同法三條は「性別」を理由とする差別について規定せず、また同法四條は「賃金」についてのみ規定するにすぎないことからして、労働基準法上は、性別を理由に賃金以外の労働條件について差別することを直接禁止の對象とはしていない。ところで、憲法は私人間の行為を直接規律するものではないから、

憲法で保障されている基本的人権について、私人間の合意で制約を設けることも、私的自治の原則の適用により、一應は有効であるということが出来るが、右の制約が著しく不合理なものである場合には、民法九〇條により公序良俗違反として無効となるというべきである。そして憲法の保障する基本的人権には種々性質の異なるものがあり、制約の對象となる權利によつては、或るものはそれを制約すること自体著しく不合理なものと觀念され、また或るものについては非常に巾廣い制約も許容される場合があるのである。本件で問題となつてゐる男女平等の原則について言えば、この原則に對する制約は様々な根據によつてなされるものであつて、その具體的内容の検討を度外視して、制約が存在すること自体をもつて、一般的に著しく不合理なものといふことができない。しかしながら、本件停年制の内容は、男子五五歳に對して、女子は三〇歳と著しく低いものであり、且つ、三〇歳以上の女子であるということから當然に企業貢獻度が低くなるとはいえないから、他にこの差別を正當づける特段の事情のない限り、著しく不合理なものとして、公序良俗違反として無効となるというべきである。

② 次に若年停年制の合理的根據について具體的に判斷してゐる。

申請人は本社關係の給與計算とその支拂、通勤定期支給等の業務を行なつており、その職務内容は、もとより一定の處理方法に基くものではあるが、個別的部分的な變更があり、複雑な計算を必要とし、決して、單なる定型的事務の繰り返しではなく、その處理にも普通程度の知識と經驗を要し、その責任もこれを誤れば、給與者のみならず他部門に影響を及ぼし、場合によつては人事管理に對する不信感等の損害を發生するものであつて、右職務は、少くとも事務職中級の職位にあることは容易に知ることができる。従つて會社が右認定の各職務を輕雜作業職と稱し、各職務を一括して最下位の職級に格付けしたことは甚しい誤りであると云える。

次に、會社側は、輕雜作業は特別の技能、經驗を必要としないので、短期間にこれを習熟でき、能力的に伸びる餘地がなくなり、責任も軽く、昇進の見込もないため、勤務を繼續するとモラルと生産能力は低下することになると主張するが、女子従業員が主として擔當する各職務が、技能、經驗を必要としない輕雜作業であるとの前提を缺いているのであつて容認できない。假りに、右各職種が會社の主張する輕雜作業であり、それには何らの技能經驗を必要としないものであるとしても、申請人ら女子従業員は、會社側の主張のようなものとしての輕雜作業に従事するとの契約で入社したのではなく、男子と同様何らの限定もなく入社したのであつて、會社側のいうところの勤務を繼續するとモラルと生産能力が低下する職種に配置したのは正に會社そのものであり、昇進の途をとぎしているのもまた會社そのものである（女子が全く昇進に適さないことの疎明はない）。かかる場合に他の職種への配置換えを何ら考慮することなく、かかる職種に就いていることを理由に男子と差別した停年制を設けるのは正に信義則に反するものといわなければならない。

また會社側は、既婚の女子従業員は家事、育児等について責任をもたなければならないから勤務に支障を生ずると主張するが、本件停年制は結婚したことを理由とするものではないばかりか、一般的に既婚の女子労働者の勤務成績が悪いということを認めるに足りる疎明はなく、従つて既婚なるが爲に勤務成績の悪い女子従業員については、既婚を理由とするのではなく、勤務成績が悪いことをもつて解雇すべきであり、これをもつて本件停年制を正當づけるに由ないものといわねばならない。

③ 女子若年停年制に關する協約について判斷する。

本件停年制は、會社が一方的に設けたものではなく、労働組合との協議のうえ労働協約によつて設けられたもの

であるが、協約によるが故に私法上の契約たる性格を變ずるものではなくことによつて、合理的理由のない性別による差別が許されることになるわけではない。

以上のとおり、女子従業員三〇歳停年制に關する會社の主張はいずれも理由がなく、他に本件停年制を正當づける特段の事情の疎明もないので、女子従業員三〇歳、男子従業員五五歳と女子を著しく不利益に差別する本件停年制は、著しく不合理なもので、公序良俗に反して無効である。そうすると、その餘の主張について判斷をまたず本件解雇は理由がないことは明白である。

三

一、女子若年停年制の法的評價

本判決は①性別を理由とする女子若年停年制の合理性とその法的な評價に關する問題と、②この女子若年停年制が勞働協約で定められた點からして、かかる協約の法的な効力はどうであるかの問題について判斷している。右の問題點は從來餘り法律問題として取扱われなかつたものであり、本件判決は目新しいものであつて今後の女子勞働者の差別待遇の考え方に影響を與えるであらう。しかしながら、本件事實によれば、組合規約にいう勞働協約締結に必要な出席者の四分の三の賛成を得ずして勞働協約を締結したものであり、組合大會の決議なき協約である。このことからすれば、かかる女子若年停年制を定める協約は、手續上瑕疵ある協約であるとして當然無効であるとの判斷を下し得たはずである。この點は重大な問題であり本判決に賛成できない。以下この點を別にして、本判決を検討してみる。^①

一、本判決の判例上の位置　これまで女子ゆえの差別としての女子若年停年制に關する判例はなく、本件が初めてのものである。從來女子ゆえの差別待遇を問題とした判斷には、住友セメント事件（昭和四一年一月二〇日東京地裁判決）、豐國產業事件（昭和四二年九月二六日神戸地裁判決）、小野田セメント事件（昭和四三年四月一〇日盛岡地裁一關支部判決）、久永製鐵事件（昭和四三年九月二八日千葉地裁判決）があり、これらはいづれも結婚を理由とする解雇の効力が問題とせられてきたが、裁判所はいづれも結婚退職制は無効であるとの判斷を下している。これに對して、女子の若年停年制については、特別な先例がなく法律問題として、憲法一四條と勞基法三、四條、民法九〇條との關係において議論せられることになる。本判決は通説的立場からこれらについて斷じているにすぎない。性別による差別に關しては、住友セメント事件の次の部分の判旨の影響を受けているといえよう。

「兩性の本質的平等を實現すべく、國家と國民との關係のみならず、國民相互の關係においても性別を理由とする合理性なき差別待遇を禁止することは、法の根本原理である。憲法一四條は國家と國民との關係において、民法一條の二は國民相互の關係においてこれを直接明示する。勞基法三條は國籍、信條又は社會的身分を理由とする差別を禁止し、同法四條は性別を理由とする賃金の差別を禁止する。ところで、勞基法上性別を理由として賃金以外の労働條件の差別を禁止する規定はなく、却つて、同法一九條、六一條ないし六八條等は女子の保護のため男子と異なる労働條件を定めている。したがつて、勞基法は性別を理由とする労働條件の合理的差別を許容する一方、前示の根本原理に鑑み、性別を理由とする合理性を缺く差別を禁止するものと解せられる。以上から、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、労働條件に關する性別を理由とする合理性を缺く差別待遇を定める労働協約、就業規則、労働契約は、いずれも民法九〇條に違反し無効である」と判斷している。

右の判斷は結婚退職制に關する判斷の一部であり、本件とはやや趣を異にするが、兩性の平等を定める憲法一四條の見解は本件に影響を與えるものであり、また民法一條の二を國民相互間の關係における差別禁止の根據條文としているが、本件はこれに言及していない。本件判旨は、法的根據に關して、憲法一四條は、國家對個人の關係を規律するものであるし、勞基法三條の均等待遇には性別を含まず、同法四條の男女同一賃金の原則は賃金のみに關するものであり、女子停年制はこれにも該當せず、いずれも法的根據とはならないとし、法律行爲の内容が、個々の強行法規に違反していなくても、國家・社會の一般的秩序または善良の風俗に反するものであればその法律行爲は無効であるとする民法九〇條でもつて判斷しており、明らかに意圖的に憲法一四條論を回避しているといえよう。二、次に差別待遇無効の法的根據について検討しよう。

〔一〕 憲法一四條との關係 憲法一四條は、すべて國民は法の制定・變更・適用において、人種、信條、性別、社會的身分又は門地を理由に政治的、經濟的又は社會的關係において差別されないことを規定している。これは國家對國民の縱の關係における法の下の平等であり、しかも絕對的平等の考え方ではなく、あくまで相對的平等の考えに立っていると考へねばならない。かく解さざる限り性別による差別は絕對無効となるのであつて、勞基法で時間外勞働の制限、休日勞働の禁止（同六一條）、深夜業の禁止（同六二條一項）、危險有害業務の就業制限（同六三條一項）、女子の坑内勞働の禁止（同六四條）、さらに産前産後の休養（同六五條）、育児時間の供與（同六六條）、生理休暇（同六七條）、歸郷旅費の支給（同六八條）等々の女子にのみ特別保護を定めているのは差別待遇となり憲法一四條違反となつてこよう。しかし、これらの特別保護條文は、女子の肉體的、生理的な特殊性から定められたものであり、むしろかかる差別が兩性の本質的平等の精神に適合するものであるといえるのであつて、ここに相對的差別待遇は十

分な理由があり、有効であると考えられている。^④

次に法律社會學的な考え方でもつて、本件は憲法一四條違反であつて無効であるとの考えはできないであらうか。本件のごとき協約は、一企業内とはいえ、數百人の労働者と使用者との間で、兩者の集團的意思の合致に基づいて定められたものであり、この協約の効力は企業全體の勞使に及び、企業という集團全體を完全に拘束することが勞組法第三章以下で明白である。これらは、かつての市民法原理の豫想し得なかつた點であり、新しい時代の產物であつて、ここに集團關係の特殊性が認識せられ、労働關係諸法令は、この特殊性に對處せんがために定められたものであり、かつての市民法原理とは異なつた法原理に立脚したものであつて、法の解釋に際しても、從來の概念法學的な法解釋ではなく、法律社會學的方法による法解釋が特に重要な意味を持つといえるのである。そこで、かかる考え方からすれば、本件協約は、少くとも法的には社會規範の範疇に屬するものであり、憲法一四條にいう法と看做し得るのである。このように解するならば、本件判旨のごとき民法九〇條の公序良俗による無効という法技術を用いなくとも、本件女子若年停年協約は憲法一四條に違反し無効であるとの判斷を下し得るであらう。^⑤將來、かかる立場からの判決が出る可能性は十分あるが、裁判所が、このような見解を採用するには、勇氣がいるであらうし、法解釋の點からもむづかしい問題があり、學說・判例の積み重を待つ外ない。また、この場合、やはり女子若年停年制そのものの合理性が職種別停年制の點に關して、相對的平等との關連において問題が残るであらう。

〔2〕勞基法三條との關係 憲法一四條の規範内容を勞使關係に具體的かつ個別的に展開している差別待遇禁止に關する勞基法三條では、労働條件に關する差別的取扱の禁止の理由の中に性別を含ましめていない。本條に性別による差別を含ましめない理由として、本件判旨は、勞基法一一九條に罰則規定があり、このことから罪刑法定主義

の原則を根據とし、勞働條件に關して女子を差別的に取扱ふことは本條を構成しないとする。そこで、この關係を相對的平等という立場から考えた場合、婦人勞働者に對しては、前述の勞基法上の特別保護規定により、保護（差別）が與えられてゐるのであり、しかも、同法四條では特に男女同一賃金規定すらおいてゐるのであつて、むしろこのことが相對的平等の精神に合致するものであり、右の保護規定以外の點に關しては、性別による差別を容認してゐるとの立場から、勞基法三條で性別をはぶいてゐるとも考えられる。かく解するならば、本件判旨のごとく民法九〇條という法技術を通して性別による差別を判定することになる。この見解は一應正しいかにみえるが、基本的人權としての男女平等の原則との關連からすれば、むしろかかる性別を理由とする差別を容認する勞基法三條自身憲法一四條の法の下の平等の原則に反し無効であるとの解釋が可能であり、この場合、性別に關しては常に憲法違反が成立し續けてゐると解すべきであらう。また、淺井清信教授のいわれるごとく「勞基法三條は、憲法一四條が明らかに性別による差別的取扱を人種、信條などによるそれと同列に禁止してゐるにもかかわらずそれだけを脱落して禁止してゐるのは憲法一四條の規範内容に違反し、あたかも勞組法五條二項四號の場合と同じように法律上當然に勞基法三條の規範内容に包含されてゐると考える。すなわちかような場合には憲法は違反法規に對して自動的補充的効力をもつと解すべきである。そうでないと時の國會の意志によつて恣意的に變更されていくおそれがつよい。かように解しても決して罪刑法定主義に反しないとおもう。なぜならばすでに憲法一四條で明確に勞基法三條で犯罪とされる行爲を認識しうる規範的基準が與えられてゐるからである。」^⑨として法律社會學的な配慮から解釋せねばならなくならう。いずれにしても、憲法で性別による差別を禁止してゐながら、勞基法三條でこれを脱落してゐるのは、いたずらに、事柄を複雑にするものであり、法的な缺陷は否定できないといえよう。今後は學說・判例に

おける法律社會學的な配慮による解釋が當然必要となつてこようし、さもなくば婦人勞働者による平等の權利意識に基づく權利闘争を呼び起こすことになるう。

〔3〕 勞基法四條との關係 同條は「使用者は、勞働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」と規定している。これは、過去の婦人勞働者の歴史に照して、前近代的女性觀に基づく、女子の不利待遇の中で最も劣惡な取扱を受けたのが女子の低賃金であつた事實に鑑みて、あえて本條の規定を置いたのである。勿論本條も憲法一四條を根本原理とすることは當然である。本件の場合、表面上は本條に抵觸しないようであるが、實質的な面からすれば、年功序列型賃金體系に基づく、組合員の賃金一率昇給に伴う、女子職員の高賃金を回避せんがために、停年制を設けたことは明白であり、この點からすれば、本條違反が成立する可能性は十分あるといえよう。

三、職種別停年制 若年停年制は、いかなる場合にも許されないのではなく、ある特定の職種に關しては許さるべきであると考える。ある一定の年齢の間のみ就勞可能な仕事があり、肉體的に限度のある職種や知的勞働に従事する勞働者などは、それぞれの能力の限界に應じて停年を定めることは十分理由のあることである。^⑦この場合、職種別停年制の合理性の判斷基準が問題となつてこよう。この點に關して、朝日新聞若年停年制事件^⑧（昭和三六年七月一九日大阪地裁判決）は次のような判斷基準を示している。

「社會通念上是認しうる合理的理由を欠く場合には、權利の濫用として許されない……、一般に停年制と稱せられてゐるものは、それが職種別停年制であつても、その業種又は職種に要求される勞働力の通常ないし平均的な適格性が低減するにかかわらず、給與が高給となることや雇用の規模、態様等から、企業經營の合理化を理由として

採用されておるのであり、それが企業の合理性の維持増進の寄與する意味から社會的にその存在理由を是認できるのであつて、かように企業の合理性の維持増進上これを採用する具體的需要が存するものと社會觀念上認められない限り停年制としてこれを是認し得る合理的理由を缺くものといわなければならない。」と判斷している。

本件の場合にも、男子と女子の違いはあるにしても、同じ論理でもつて考えてよいであらう。本件會社側の主張②によれば、會社の年功型賃金體系による女子高齢者の賃金増加の防止と、組合の一律上昇方式の二つの理由に基づくしわよせとして、女子若年停年協定が締結されたものであり、申請人らの職種は輕雜業務であるとして、職別停年制の理論を根據に、停年退職＝解雇を行なつたものである。この點本件判旨が詳述するごとく申請人の業務は輕雜業務ではなく、事務職中級の職位にあるとの事實認定に基づいて會社側の主張には合理性がないとして排除したのは正しい判斷であつた。

二 女子若年停年協定の効力

從來の定年制の効力の問題は、使用者の一方的な就業規則の制定・變更の効力をめぐつてのものであつたが、本件は手續上の瑕疵の問題はあるとしても、勞働協約として締結されたものである點に特色がある。しかも、女子に關する三〇歳停年制であり、秋北バス最高裁判決は就業規則における五五歳停年制の設置の件であつて、本件とは直接關係がないといえる。

一、手續上の瑕疵ある協定の効力 結論的には、本件協約は手續上の重大な瑕疵があり、勞働者の意思を反映せざるものであり無効であると考ええる。判旨は、若年停年制がたとえ協約で定められたとしても、私法上の契約たる性格を變ずることなく、公序良俗に違反すれば無効と判示している。この判示はいたつて常識的な通説的見解であ

るといえる。

協約は締結されたのであるが、組合大會において組合規約にいう「出席者の四分の三」の賛成を得ていないのであり、組合大會の決議を経ていないから無効となるとする申請人の主張に對して、前述のごとく簡単に通説論で判示した點は遺憾である。むしろ本件では、この點が重要な意味を持つのであり、この點を検討した上で、かかる協約が有効であるや否やの判定を下し、有効と判断した時點においてはじめて判旨①②の判断をなすべきであつたと思われる。この點、本判決は、女子の停年制を考える場合の今後の参考になる面を有しているであろうが、本件のみに關する判断は、全く不適切な判決であるといわねばならない。

そこで、申請人の主張に對して、會社側は①組合内部の問題であり、②労働組合は代表権を有するのであり、善意の第三者（會社側）には對抗できないし、③本件の問題となつてゐるのは、労働協約ではなく「協定」なのだと主張する。これらの主張はいずれも次の理由から誤つてゐると考える。

會社側は、労働協約そのものを一般の商取引關係上の契約と看做しているが、形式的には組合の代表者と會社の契約であり、市民法上の契約と同じであるが、實質的には、労働協約の効力は全組合員に及ぶものであり、しかも、労働者全員の意思と使用者側の意思との合致によつて定めることを條件として、労組法一條をもとにして同一六條で、これに規範的な効力を附與せしめてゐるのであつて、勞使双方は完全に拘束を受ける。ここに労働關係の特殊性があり、労働協約は私的自治の原則による契約の中でも労働者と使用者という社會的身分を持つた當事者間の關係を規律するものであつて、しかも、集團的労働關係における集團的意思参加による自治規範の共同決定として労働協約を締結するのであり、その効力も數年にわたつてその集團的労働關係の當事者に及ぶのである。このような

集團的關係に對して、個人的私的自治の原則に基づく近代市民社會とその法律學は、何ら答えるところがなかつた。そこで、右のような集團的私的自治の思想は、かつての市民法原理の諸矛盾を解決するために必然的なものたるしめた市民法の修正としての社會法（特に勞働關係諸法令）の出現によるものであつた。また、勞使双方は企業組織體の主體であつて、その根本には勞使協働の思想があるのであり、勞働關係諸法令は、勞使双方の自主的決定、自主的制約を法認しているといわねばならない（勞組法一條、勞基法二條）。この勞使の共同決定の中で最も重要な意味を有する勞働協約に定められる勞働條件は、規範的効力が與えられるのであり（勞組法一六條、勞働者はこの條件に拘束されるのであつて、勞働者の全體の合意による決定であるや否やが重要な問題となるのである。⑤）。しかし、本件の場合には組合規約にいう定足數の賛成が得られなかつたのであり、少くとも大多數の勞働者が女子若年停年制に賛成していないのであるから、實質的に解雇をもたらす本件協約は當然無効といわざるを得ない。それにも拘わらず會社側は、これを組合内部の問題であるといい、また自から第三者として會社の全く關知せざるものであり、協約は有効であると主張するのは、集團的勞働關係における共同決定の意義を自から放棄するものである。なお惡いことに會社側は、組合規約の四分の三というのは勞働協約締結に關するものであり、本件の場合にはあくまでも協定であつて協約ではないと主張している點である。本件のような女子勞働者の失業問題に係わる重要な勞働條件の變更が勞働協約でなく單なる協定で締結され、効力を有するとの暴論は一體奈邊から出てくるのであらうか。

二、組合は勞働組合員の既得權を奪取する協約を締結し得るか 本件に關して、もし女子若年停年協約が締結されなければ、申請人は少くとも男子と同様五五歳まで勤務が可能であつたといえる。この限りにおいて本件協約は申請人の既得權を奪うものである。また實際にかかる協約が組合大會で定足數に満ちていた場合この協約は有効と

なるのであつて、この場合の組合の有り方が協約内容の決定に重大な意味を持つ。御用組合の場合や組合員の男女の人数の比率によつても結果は異なることになる。例えば、百人の従業員中女子従業員が十名の場合、女子三〇歳停年制の組合決議をすれば数の上で女子停年制が可決される可能性が十分存するという點である。この場合退職を免れるには① 先づ組合を相手として裁判所へ訴えるか、② 新たに別の組合を組織し、會社と、前の組合とに對抗するかしなければならぬ。また純粹に經濟不況に直面し、會社自體の存續の危機に瀕した場合には、組合は従業員のクビ切り協約を結ぶことも生じてくる。ここに組合による組合員の既得權奪取が生じる。しかし、このような場合でも常に組合規約の一定の定足数の賛同による組合大會決議を経る必要がある。これらはいずれも民主的な労働者の意識的連帶と労働良識に待つほかはないものといわねばならない。本件にあつてはかなり定足數に満たなかつたのであつて、眞に組合員の労働者としての連帶意識が確かなものであつたならば、裁判所へ持ち込まれる以前の段階で、組合及び組合員は、會社と交渉することもできたであらうし、最悪の場合には、爭議權を行使することもできたはずである。

これができなかつたところに企業運営上の問題と賃金一律上昇の問題、女子労働者に對する組合員（特に男子従業員）の意識の問題等々があつたといえるし、以上の點から勞使双方の意識の中に女子若年停年制も已むを得ないとする一殺多生の精神もなしとしない。

四

本件にあつては、女子労働者にのみ犠牲を強いる不利益な労働協約を組合規約の定足数の賛成も得ることなく結

んだ労働組合自體に問題があり、女子労働者の停年制を強行すべき急迫せる企業存続の危機によるという合理性もない状態において、組合のとつた態度は労働良識に反したものであつて、組合員の信頼關係を裏切るものであるとの非難は免れないだろう。また、本判決は、婦人労働者の勞務管理に對する使用者側の舊態依然たる態度の反省を迫まるものであり、今後の婦人労働者の職業教育なり、職場配置の問題が再検討せられるべきであらうし、性別に基づく差別の根本原因となつてゐる年功序列型賃金體系等の問題の再吟味の必要性を指摘するものである。

註

- ① 本判決については、榎井・山本・成富の三名による「討論・判例研究」委勞七三號一四〇頁以下参照。
- ② 秋田成就「女子労働者の定年制と結婚退職」季勞五五號四六頁以下参照、野村平爾・労働法ノート二二〇頁以下、淺井清信・（増補改訂）労働契約の基本問題三七八頁以下参照。
- ③ 川口實「結婚退職制」住友セメント事件をめぐつてジュリスト三六五號五九頁以下、瀬元美知男「結婚退職」別冊ジュリスト一三號三〇頁以下参照。
- ④ 田口精一「法の下の平等」の原理（清宮・佐藤編）憲法講座2（國民の權利及び義務）七七頁以下、同書、山本浩三「法の下の平等」に關する立法及び判例の傾向九二頁以下参照。
- ⑤ 松岡三郎・條解労働基準法上五〇頁以下、野村前掲書二二二頁以下参照。
- ⑥ 淺井前掲書三八二頁。
- ⑦ 一部の公務員については法律によつて定年制が定められている。國立大學教員（教育公務員特例法八條二項）、裁判官（憲法七九條五項・八〇條一項、裁判所法五〇條）、檢察官（檢察廳法二二條）、會計検査官（會計検査院法五條三項）、公正取引委員會の委員長・委員（獨禁法三〇條三項）、自衛官（自衛隊法四五條）。
- ⑧ 片岡昇・朝日新聞「若年停年制」事件ジュリスト二三三號二八頁以下参照。
- ⑨ 井上修一「解雇の自由とその制限の法理」佛敎大學研究紀要第五三號二七三頁以下参照。
- ⑩ この場合、解雇の合理性の判斷基準が問題とならう。この點に關して井上修一「定年制變更の効力」―秋北バス事件―佛敎大學社會部論叢第三號九頁以下参照。